

Volk, Benno; Eggs, Cindy; Salvisberg, Alexander; Läge, Damian
**Soft Skills Competency Profiler und E-Portfolio. Zwei Instrumente zur
Verbesserung der Employability von Hochschulabsolvierenden**

Miller, Damian [Hrsg.]; Volk, Benno [Hrsg.]: *E-Portfolio an der Schnittstelle von Studium und Beruf.*
Münster : Waxmann 2013, S. 305-323. - (Medien in der Wissenschaft; 63)



Quellenangabe/ Reference:

Volk, Benno; Eggs, Cindy; Salvisberg, Alexander; Läge, Damian: Soft Skills Competency Profiler und E-Portfolio. Zwei Instrumente zur Verbesserung der Employability von Hochschulabsolvierenden - In: Miller, Damian [Hrsg.]; Volk, Benno [Hrsg.]: *E-Portfolio an der Schnittstelle von Studium und Beruf.* Münster : Waxmann 2013, S. 305-323 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-109459 - DOI: 10.25656/01:10945

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-109459>
<https://doi.org/10.25656/01:10945>

in Kooperation mit / in cooperation with:



WAXMANN
www.waxmann.com

<http://www.waxmann.com>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.
This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der:


Leibniz-Gemeinschaft



Damian Miller, Benno Volk (Hrsg.)

E-Portfolio an der Schnittstelle von Studium und Beruf

E-Portfolio an der Schnittstelle von Studium und Beruf

Damian Miller,
Benno Volk (Hrsg.)

E-Portfolio an der Schnittstelle von Studium und Beruf



Waxmann 2013
Münster/New York/München/Berlin

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Medien in der Wissenschaft, Band 63

ISSN 1434-3436

ISBN 978-3-8309-2818-8

© Waxmann Verlag GmbH, 2013
Postfach 8603, 48046 Münster

www.waxmann.com
info@waxmann.com

Umschlaggestaltung: Pleßmann Design, Ascheberg
Umschlagillustration: © Sergej Khackimullin – Fotolia.com
Bildbearbeitung: Urs Stuber
Satz: Stoddart Satz- und Layoutservice, Münster
Druck: Hubert & Co., Göttingen

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier,
säurefrei gemäß ISO 9706



Printed in Germany

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, verboten.
Kein Teil dieses Werkes darf ohne schriftliche Genehmigung des
Verlages in irgendeiner Form reproduziert oder unter Verwendung
elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Inhalt

Vorwort der Herausgeber	9
-------------------------------	---

Benno Volk, Damian Miller

Bedeutung von E-Portfolios für das Schnittstellenmanagement von Hochschulen	11
--	----

Zum Aufbau der Publikation	36
----------------------------------	----

Grundlagen

Gabi Reinmann, Silvia Hartung

E-Portfolios und persönliches Wissensmanagement	43
---	----

Kerstin Mayrberger

E-Portfolios in der Hochschule – zwischen Ideal und Realität	60
--	----

Thomas Häcker, Jan Seemann

Von analogen Portfolios für die Entwicklung von digitalen E-Portfolios lernen	73
--	----

Peter Baumgartner, Reinhard Bauer

Auf dem Weg zu einer Mustersprache für E-Portfolios	91
---	----

Ramón Reichert

Portfoliostrategie 2.0 „Biografiearbeit“ und „Selbstnarration“ im Social Net	105
---	-----

Funktion in der Hochschullehre

Andrea Christen, Martin Hofmann

E-Reflexionsportfolio an der Pädagogischen Hochschule St. Gallen (PHSG, Schweiz). Entwicklungen im Studienjahr 2009/2010	133
---	-----

Christine Smith, Chrissi Nerantzi

E-Portfolios: Assessment as Learning Using Social Media Capturing Conversational Learning Examples Drawn from Academic Development	147
--	-----

Marianne Schärli

Das E-Portfolio an der Höheren Fachschule Gesundheit und Soziales Aarau	167
--	-----

<i>Walter Bächtold, Damian Miller</i> E-Portfolio Sek I Pädagogische Hochschule Thurgau (PHTG, Schweiz)	180
--	-----

<i>Jörg Stratmann, Thomas Wiedenborn, Markus Janssen</i> Zur Neukonzeption der Praktikumsstruktur Eine Selbstlernumgebung mit E-Portfolio in der ersten Praxisphase	191
--	-----

<i>Dominik Petko</i> Lerntagebuch schreiben mit Weblogs. Didaktische Grundlagen und technische Entwicklungen am Beispiel von lerntagebuch.ch	206
---	-----

Sicht der Studierenden

<i>Ina Ertner, Eva Opitz, Verena Ott, Sarah Rohrer, Sandra Hofhues, Thomas Sporer</i> Unterstützung überfachlicher Kompetenzentwicklung in Projekten mit E-Portfolio-Arbeit: ein „Reality-Check“ aus Studierendenperspektive	215
---	-----

<i>Andrea Christen, Martin Hofmann, Karin Ackermann, Tanja Stronski, Mara Fey, Silas Kutschman, Tirzah Zimmerer, Selina Domeisen</i> Erfahrungen mit Mahara aus Sicht von Studierenden der Pädagogischen Hochschule St. Gallen (PHSG, Schweiz)	231
--	-----

<i>Marina Ehrmann</i> E-Portfolio: Aus der Sicht einer Studentin an der Pädagogischen Hochschule Thurgau (PHTG, Schweiz)	240
--	-----

Sicht der Lehrenden

<i>Benno Volk, Anja Pawelleck, Pamela Alean-Kirkpatrick</i> Teaching Portfolio (E-)Lehrportfolios als Instrumente für das Kompetenzmanagement von Hochschullehrenden	245
---	-----

<i>Paul Savory, Amy Goodburn</i> Types of Faculty Course Portfolios to Showcase Classroom Practices and Student Learning Making Visible the Intellectual Work of Teaching	265
--	-----

<i>Marianne Merkt</i> Hochschuldidaktische Weiterbildung in der Hochschullehre	276
--	-----

Übergang Hochschule – Beruf

René Melliger

E-Portfolio in der Vermittlung von Fach- und Kaderpersonal..... 296

Benno Volk, Cindy Eggs, Alexander Salvisberg, Damian Läge

Soft Skills Competency Profiler und E-Portfolio

Zwei Instrumente zur Verbesserung der Employability

von Hochschulabsolvierenden 305

Cornel Müller

Career Portfolio

Eine Analyse mit Praxisbeispiel 324

Reinhard Schmid

Berufswahl- und Laufbahn-Portfolio

Gut gerüstet für Beruf und Karriere..... 334

André Frey, Andreas Sägger, Davud Evren, Anouscha Boner,

Michel Geiter

E-Portfolios an der Technischen Berufsschule Zürich

An der Schnittstelle zu Schule und Beruf..... 351

Andreas Schmidbauer

Showcase E-Portfolio Usage in the Workplace

The Beneficial and Disruptive Potential in the Context

of Information Silos..... 363

Tools und Service

Florian Gnägi, Kirsten Scherer Auberson, Roland Streule

Entwicklung eines E-Portfolios für das LMS OLAT

Ein Erfahrungsbericht 374

Matthias Kunkel, Oliver Lang, Ulrike Wilkens

E-Portfolio-Funktionalität für ILIAS

Herausforderungen und Chancen der Begegnung von

Hochschuldidaktik und Softwareentwicklung 391

Kristina D.C. Höppner

The Past, Present and Future of an E-Portfolio System –

Developing the Open Source Software Mahara..... 409

Geoff Leigh

The E-Portfolio Service Foliotek

What, How, Why 419

<i>Athanasios Siaperas, Philippe Tissot, Ernesto Villalba</i> Europass The (E-)Portfolio to Promote Mobility of Workers and Learners in Europe.....	432
<i>Thomas Schmidt, Katja Liebigt</i> eProfilPASS Ein E-Portfolio zur Kompetenzfeststellung.....	444
<i>Anita E. Calonder Gerster</i> Kompetenzmanagement mit elektronischem Begleitinstrument Das E-Portfolio CH-Q – Entwicklung und Anwendung.....	454
Autorinnen und Autoren	468

Soft Skills Competency Profiler und E-Portfolio

Zwei Instrumente zur Verbesserung der Employability von Hochschulabsolvierenden

Zusammenfassung

Im Rahmen des Projekts „Lifelong Learning Transfer: Strategy Development & Competence Management“ (LLL-transfer¹) wurde eine Machbarkeitsstudie für einen ‚Soft Skills Competency Profiler‘ entwickelt, der die Grundlage für eine Reflexion über persönliche Kompetenzprofile und die Berufswahl von Hochschulabsolvierenden bildet. Die Projektidee baut dabei im Wesentlichen auf zwei Vorarbeiten an der Universität Zürich in Bezug auf die Erhebung arbeitsmarktrelevanter persönlicher Kompetenzen und die Visualisierung von Kompetenzprofilen in Form von „Orientierungskarten“ auf. Durch die Anbindung an ein E-Portfolio wird im Rahmen des Projekts eine Plattform für die Kommunikation zwischen den Hochschulabsolvierenden über persönliche Kompetenzprofile, geeignete Massnahmen zum Erwerb von Soft Skills und die Dokumentation von entsprechenden Prozessen zur Kompetenzentwicklung angeboten. Ziel des Projekts ist es, mit dem Vergleich von beruflichen Kompetenzanforderungen und persönlichen Kompetenzprofilen einen Anlass für eine zielgerichtete Nutzung von E-Portfolios zu generieren. E-Portfolios sollen somit als arbeitsmarktrelevante Werkzeuge in den sozialen Kontext des Studiums eingebunden werden.

Zudem wird in dem Verfahren die Kombination von Selbst- und Fremdwahrnehmung ermöglicht und die so gewonnenen persönlichen Kompetenzprofile in Form von Orientierungskarten dargestellt. Diese relationalen „Kompetenz-Landkarten“ geben Auskunft über die eigene Position (Ist-Zustand) und werden, durch die Integration in ein E-Portfolio als Ausgangspunkt für die Reflektion über berufliche Ziele (Soll-Zustand) genutzt. Im sozialen Kontext der Hochschule kann die Peergruppe der Hochschulabsolvierenden somit über die persönlichen Orientierungskarten und die Anforderungen des Arbeitsmarktes kommunizieren und Erfahrungen austauschen. Die Community aus Personen, die an demselben Punkt ihrer Karriere stehen, wird damit zu einer Basis für eine Kommunikation über relevante Kompetenzen und deren Entwicklung für die berufliche Zukunft.

1 Das Projekt „LLL-transfer“ (<https://forge.switch.ch/redmine/projects/lll-transfer/>) wird im Rahmen des AAA-Programms (<http://www.switch.ch/aaa/>) gefördert.

Neu an dem im Projekt verfolgten Ansatz ist, dass ein direkter Bezug zum realen Arbeitsmarkt und den dort geforderten Kompetenzen hergestellt wird. Die Soft Skills-Anforderungen der Berufswelt werden den ermittelten Kompetenzprofilen der Studierenden gegenüber gestellt und dieser Vergleich mittels einer speziellen Mapping-Software visualisiert. Es geht dabei um die Darstellung von Stärken der Studierenden im Bereich sozialer und persönlicher Kompetenzen als Teil einer umfassenden „Employability“ (Berufs- und Arbeitsmarktfähigkeit). Die Möglichkeit des Vergleichs zwischen Fremd- und Selbsteinschätzung mit den Anforderungen der Berufswelt soll eine Standortbestimmung der Studierenden in Bezug auf die Arbeitswelt liefern und lebenslange Lernprozesse bei der Kompetenzentwicklung anregen. Hierzu dient auch die anschließende Diskussion über die persönlichen Kompetenzen sowie die individuelle Kompetenzentwicklung in einem E-Portfolio. Durch dieses konkrete und über die Bildungsinstitution Hochschule hinaus wirkende Nutzungsszenario eines E-Portfolios wird der Transfer der Kompetenzentwicklung berufsbezogener Soft Skills für lebenslange Lernprozesse nachhaltig begünstigt.

1 Soft Skills

Der Begriff der Soft Skills erschliesst sich zunächst aus der Abgrenzung zu Hard Skills. Als Hard Skills werden fachbezogene Kenntnisse in der Aus- und Weiterbildung, aber auch schulisches Grundwissen und berufsspezifische Fähigkeiten zusammengefasst, die in dafür spezialisierten Bildungsinstitutionen vermittelt werden und in hohem Masse standardisiert sind. Es geht bei diesen Qualifikationen primär nicht um eine Entwicklung des Subjekts, sondern um den Erwerb von anforderungsorientierten Wissensinhalten sowie Fähigkeiten und Fertigkeiten, die durch Zeugnisse und Zertifikate bescheinigt werden können. Dem gegenüber umfasst der Begriff der Soft Skills meist informell erworbene, fachunspezifische, kaum zertifizier- und zumeist auch schwer messbare Fähigkeiten, Persönlichkeitseigenschaften, Begabungen, Arbeitstugenden und Werthaltungen.² Präziser fassen lässt sich der Begriff in einem Kompetenzmodell, welches persönliche Kompetenzen als Bausteine individueller Handlungsfähigkeit konstituiert (Salvisberg, 2010).

Aus einer arbeitsmarktbezogenen Perspektive sind Soft Skills als Kompetenzen zu verstehen, bei denen es um die in einem bestimmten Kontext gestellten

2 Der in seiner Unschärfe nicht unproblematische Begriff der Soft Skills wird in der wissenschaftlichen Diskussion zwar auch verwendet (z.B. Moss & Tilly 1996; Duncan & Dunifon 1998), ist aber weit weniger durch eine bestimmte Theorietradition geprägt als verwandte Begriffe wie etwa jener der Schlüsselqualifikationen. Im populär-wissenschaftlichen Bereich und in der Personal- und Laufbahnberatung – gerade im deutschsprachigen Raum – ist die Bezeichnung ausgesprochen verbreitet (vgl. etwa Deutscher Manager-Verband 2003).

Anforderungen an das individuelle Handlungsvermögen geht (zum Kompetenzbegriff vgl. u.a. Weinert, 2001; Vonken, 2005; Erpenbeck & Rosenstiel, 2007). Im Zentrum steht dabei die Frage, welche Kompetenzausstattung eine Person mitbringen muss, um sich mit Aussicht auf Erfolg auf eine Stelle zu bewerben und darüber hinaus den längerfristigen Berufserfolg sichern zu können.

1.1 Bedeutung von Soft Skills in der Arbeitswelt

In der Arbeitswelt haben Soft Skills mittlerweile eine grosse Bedeutung als qualifizierende Merkmale von Arbeitnehmern. Zahlreiche Arbeitgeberbefragungen belegen, dass Soft Skills für die Personalauswahl ausgesprochen wichtig sind (Natriello, 1989; Cotton, 1993). Umgekehrt gilt, dass bei den arbeitsrelevanten persönlichen Einstellungen aus Arbeitgebersicht die grössten Defizite ausgemacht werden (Cappelli, 1995; Handel, 2003). Ausserdem sind unzulängliche persönliche Qualitäten wesentlich häufiger ein Grund für Entlassungen oder einen Karrierestillstand als mangelnde technische Fähigkeiten oder Sachkenntnisse (Blaschke, 1986; Cotton, 1993; Bott, Hall & Schade, 2000). Der Einfluss von sog. „weichen Faktoren“ auf den individuellen Arbeitsmarkterfolg (gemessen etwa am Lohnniveau) ist durchaus vergleichbar mit dem Effekt der formalen Ausbildung (Jencks, 1979; Dunifon & Duncan, 1998; Kuhn & Weinberger, 2005). Dabei tragen unterschiedliche Persönlichkeitswesenszüge je nach Tätigkeitsfeld und beruflicher Position in unterschiedlichem Masse zum beruflichen Erfolg bei (Barrick & Mount, 1991; Bowles, Gintis & Osborne, 2001; Nyhus & Pons, 2005). Eine detaillierte Stellenanzeigenanalyse zeigt, dass das Idealbild des Arbeitnehmers immer mehr von Fähigkeiten und Tugenden im Bereich der Soft Skills geprägt wird und diese immer mehr zu einem zentralen Selektionskriterium werden (Salvisberg, 2010). Soft Skills haben also keineswegs die Funktion von „Ersatzkompetenzen“ zum Ausgleich einer mangelhaften formalen Ausbildung. Verschiedene Überblicksstudien und Initiativen zielen denn auch darauf, vor diesem Hintergrund bildungspolitische Empfehlungen abzuleiten, welche auf eine curriculare Aufwertung der Soft Skills zielen, wie etwa das interdisziplinäre OECD-Projekt DeSeCo (Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations), an dem auch die Schweiz beteiligt ist (Rychen & Salganik, 2003); für die USA SCANS (1992) und ACT (2000) und auf europäischer Ebene European Commission (1995), CEDEFOP (1999) und Eurydice (2002).

Die Kompetenzforschung hat unterschiedliche Erfassungsmethoden hervorgebracht, die an den jeweiligen Kompetenzbereich, die Zielgruppe und den Kontexte angepasst werden. Einen umfassenden Überblick über verschiedene Kompetenzmessverfahren liefern Erpenbeck und Rosenstiel (2007). Die meisten dort beschriebenen Verfahren gehen dabei nach dem Prinzip der gängigen

persönlichkeitspsychologischen Testkonstruktion vor oder bewegen sich in der Tradition der aus Arbeits- und Organisationspsychologie bekannten und von Schuler und Funke (1995) beschriebenen Simulationsverfahren, welche in der Praxis in Form von Assessment Center ihren Niederschlag finden. Für die subjektorientierten Soft Skills haben sich demgegenüber vor allem (selbst-)reflexive Verfahren zur Beschreibung durchgesetzt. So können in Form von persönlichen Lerntagbüchern, Lernjournals und (E-)Portfolios die Prozesse individuellen Kompetenzerwerbs dokumentiert und nachvollziehbar gemacht werden (vgl. u.a. Brunner et al., 2006; Müller, 2007).

1.2 Bedeutung der Soft Skills für Hochschulabsolvierenden

Trotz der Aufwertung welche Soft Skills im Rahmen der sog. Bologna-Reform im Hochschulbereich erfahren haben, wissen Hochschulabsolvierende meist nur wenig über die Ausprägung ihrer persönlichen Soft Skills, da sie sich noch nie oder nur selten (z.B. im Rahmen eines Praktikums) in einer beruflichen Situation befunden haben, in der sie diese Kompetenzen bewusst anwenden oder reflektieren mussten. Dies trifft auf Studierende an Universitäten in grösserem Masse zu als auf Studierende an Fachhochschulen. Doch auch Letztere konzentrieren sich vor allem auf ihre fachspezifische Ausbildung. Andererseits ist ihr auf dem formalen Bildungsabschluss beruhendes Profil für Arbeitgeber bezüglich der Soft Skills-Ausstattung nur wenig aussagekräftig. Dabei ist die Passung gerade der nicht fachlichen (oder: überfachlichen) Kompetenzen mit den Anforderungen am Arbeitsplatz von grosser Bedeutung: Gemäss einer Studie des Deutschen Industrie und Handelskammertags DIHK wurden 34% der Einstellungen von Hochschulabsolvierenden vor Ende der Probezeit wieder aufgelöst. 46% dieser Trennungen wurden auf unpassende Soft Skills zurückgeführt (DIHK, 2011, S. 13).

Mögliche Ursachen für diese mangelhafte Passung können sowohl auf der Studierendenseite (Nichtkenntnis oder Fehleinschätzung der eigenen Soft Skills oder Kompetenzdefizite in diesen Bereichen) wie auch auf der Unternehmensseite liegen (fehlende Kenntnis der für die Aufgabe benötigten Soft Skills resp. falsche Einschätzung des Kompetenzprofils der Bewerber/innen).

Dabei eignen sich die Studierenden im Verlaufe ihrer schulischen Vorbildung, ihres Studiums sowie durch aussercurriculare Aktivitäten durchaus eine ganze Reihe von Soft Skills an. Diese sind für Studierende und Hochschulabsolvierende in verschiedener Hinsicht von Bedeutung:

- Zur Bewältigung des Studiums/Doktorats: Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen für die erfolgreiche Bewältigung von studienbezogenen Anforderungen, die weit über die fachspezifischen Anforderungen hinausgehen.

- Zur Standortbestimmung bezüglich der eigenen Stärken, gerade auch im Hinblick auf Weiterbildungs- und Berufswahlentscheidungen.
- Im Zuge des Bewerbungsprozess, bei Bewerbungsgesprächen und im Rahmen eines Assessment Center, in Entscheidungssituationen und bei Vertragsverhandlungen.
- Als Grundlage für den nachhaltigen Erfolg im Beruf und damit für die Berufskarriere.

1.3 Erfassung von Soft-Skills-Anforderungen

Kernelement des ‚Soft Skills Competency Profiler‘ ist die Gegenüberstellung von individuellen Kompetenzprofilen und beruflichen Soft-Skills-Anforderungen. Voraussetzung für die Erfassung dieser Anforderungen ist erstens eine Schematisierung der unter dem Begriff der Soft Skills zusammengefassten Kompetenzen und zweitens eine aussagekräftige Datenquelle. Beides wird im Folgenden kurz vorgestellt:

a) Schematisierung und Kategorisierung von Soft Skills

Aus dem Anspruch, dass der Soft Skill Profiler einfach zu bedienen und weitgehend selbst-erklärend sein soll, ergibt sich, dass mit einem relativ einfachen Modell und einer überschaubaren Anzahl von Kategorien zu arbeiten ist. Ausserdem sollen die erfassten Kompetenzausprägungen dem Alltagsverständnis gut zugänglich sein und gleichzeitig die in der Arbeitswelt relevanten Differenzierungen abbilden. Der hier vorgeschlagene Ansatz unterscheidet drei Kompetenzbereiche: Sach- und Methodenkompetenz, Sozialkompetenz und Selbstkompetenz.

Diese von Heinrich Roth (1971) begründete und in der Pädagogik ausgesprochen breit rezipierte Kategorienbildung (vgl. u.a. Reetz, 1999) ist in einem kohärenten Persönlichkeitsmodell begründet und gut anschlussfähig an teilweise abweichende Kompetenzterminologien. Diese Kategorisierung lässt sich sinnvoll erweitern, indem jeweils ein statischer (oder adaptiver) und ein dynamischer (oder expressiver) Modus der Kompetenzrealisierung unterschieden wird (Salvisberg, 2010).

Zusammenfassend ergibt sich daraus eine Schematisierung wie in Tabelle 1 dargestellt. In diesem Kompetenzmodell lassen sich auch die als ‚Hard Skills‘ bezeichneten Sachkompetenzen verorten. Diese werden im ‚Competency Profiler‘ allerdings nicht erfasst.

Kompetenzbereich	Modus	statisch / adaptiv	dynamisch / expressiv
Sach- und Methodenkompetenz <i>sacheinsichtiges Handeln</i> materiale und formale Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten <i>Handlungsaspekt der kulturellen Reproduktion</i>		fachliche Kompetenzen berufstübergreifende Sachkenntnisse und Fähigkeiten	Fähigkeiten der eigenständigen <i>Informationsgewinnung, Verarbeitung</i> und <i>Beurteilung</i>
		berufstübergreifende <i>Grundfertigkeiten</i> und allgemeine <i>sachbezogene Arbeitstugenden</i>	Fähigkeiten zur selbstständigen <i>Entscheidung</i> und <i>Gestaltung</i>
Sozialkompetenz <i>sozialeinsichtiges Handeln</i> Fähigkeiten, Verhaltensweisen und Dispositionen mit Betonung der zwischenmenschlichen Dimension <i>Handlungsaspekt der sozialen Integration</i>		Fähigkeit und Bereitschaft zur <i>Kooperation</i> und <i>Anpassung</i>	Fähigkeit und Bereitschaft zur <i>Kommunikation</i> und <i>Auseinandersetzung</i>
Selbstkompetenz <i>werteinsichtiges Handeln</i> Verhaltensweisen, Werthaltungen und Charaktereigenschaften mit primär einzelpersönlicher Dimension <i>Handlungsaspekt der Sozialisation</i>		Vom Ethos der <i>Pflichterfüllung</i> geprägte Arbeitstugenden und Persönlichkeitszüge	Vom Ethos der <i>Selbstmotivation</i> geprägte Arbeitstugenden und Persönlichkeitszüge

Tab. 1: Schema der Kompetenzbereiche

b) Soft-Skills-Anforderungen in Stellenausschreibungen

Die Erfassung der arbeitsmarktrelevanten Soft Skills-Anforderungen beruht auf der Datenbasis des „Stellenmarkt-Monitor Schweiz“³. Der Stellenmarkt-Monitor erhebt auf repräsentativer Basis regelmässig die in der Schweiz in Presse und Internet ausgeschriebenen Stellen und bereitet diese für statistische Analysen auf. Die in den Stellenausschreibungen erwähnten Anforderungen an die Soft Skills werden dabei gemäss dem Schema in Tabelle 1 kategorisiert. Die ebenfalls erfassten Angaben zum personalsuchenden Betrieb, zum Tätigkeitsbereich

3 Mehr Informationen zum Stellenmarkt-Monitor Schweiz der Universität Zürich finden sich auf der Internetseite: <http://www.stellenmarktmonitor.uzh.ch>.

und zu den Ausbildungsanforderungen erlaubt die Erstellung differenzierter Soft Skills-Profile für einzelne Arbeitsmarktsegmente.

Erfasst werden die Soft Skills mittels eines inhaltsanalytischen Diktionärs, welcher die Begriffe aus den Anforderungskatalogen der Stellenausschreibungen den einzelnen Soft-Skills-Kategorien zuordnet. Diese Art der Operationalisierung hat den Vorteil, dass so einerseits der Anschluss an die Art wie in der Arbeitswelt Kompetenzen gefordert werden, gesichert ist. Andererseits ist damit aber auch eine praktikable Grundlage für die Selbsteinschätzung der Nutzer gegeben: Da sich die Begrifflichkeit in Stellenausschreibungen unweigerlich auf das Alltagsverständnis der jeweiligen Kompetenzbeschreibung beziehen muss, entfällt eine aufwändige „Übersetzungsarbeit“ wissenschaftlicher Konzepte. Dies entspricht auch der Anforderung an das Erhebungswerkzeug, das nicht auf eine detaillierte Persönlichkeitsanalyse abzielt, sondern arbeitsmarktrelevante Kompetenzdimensionen auf verständliche Weise abbilden soll. Gleichzeitig ist dieses Modell auch erweiterbar und zwar sowohl ausgehend von den bestehenden inhaltsanalytische Wortkategorien, die sich auch detaillierter zusammenfassen lassen, falls sich dies im Zuge der Analysen aufdrängt. Andererseits ist es aber auch möglich, bei neu hinzukommenden Kompetenzen, die mit einer gewissen Häufigkeit gefordert werden, in diesen Rahmen zusätzliche Kategorien einzuführen. Entsprechend muss bei der regelmässigen Aktualisierung der Daten auch geprüft werden, ob sich über die Zeit allenfalls neue relevante Kompetenzkategorien herausbilden.

2 Visualisierung von Stellen- und Kompetenzprofilen

Wie bereits dargestellt, geht es beim ‚Soft Skills Competency Profiler‘ um den Profilvergleich von vorhandenen Soft Skills bei Hochschulabsolvierenden und den beruflichen Anforderungsprofilen aus den entsprechenden Stellenausschreibungen. Für die Berechnung dieser Zusammenhänge und das übersichtliche Feedback eignet sich die ‚Nonmetrische Multidimensionale Skalierung‘ (NMDS). Im Rahmen des Projekts ‚edulap‘⁴ am Psychologischen Institut der Universität Zürich wurde für die Anwendung in den Sozialwissenschaften eine speziell robuste Variante (RobuScal⁵) entwickelt (Läge et al., 2008).

NMDS überführt Proximitätswerte (Ähnlichkeiten, Unähnlichkeiten) zwischen Objekten (Personen, Kompetenzen usw.) aus einer 2-Way-1-Mode-Matrix (bspw. aus Polaritätsprofilvergleichen wie Korrelationen, Kovarianzen, Differenzen u.ä., sowie Rating-Skalen, Ähnlichkeitsbeurteilungen etc.) in eine zweidimensionale Anordnung der Objektrelationen. Über einen iterativen

4 Informationen zum Projekt ‚edulap‘: <http://www.edulap.ch>

5 Informationen zu RobuScal: <http://www.prodax.ch>

Approximationsalgorithmus wird dabei eine optimale geometrische Abbildung der Ähnlichkeitsdaten bei Minimierung des Abbildungsfehlers gefunden. Als Resultat erhält man euklidische Koordinaten für jedes Objekt.

Kartenberechnungen (Erstellung einer NMDS-Karte, bestehend aus Objektbezeichnungen und euklidischen Koordinaten aus einer Matrix von paarweisen Objektähnlichkeitswerten) sowie Prokrustes-Transformation (Vergleich zweier Karten auf Übereinstimmung anhand von Objektkoordinaten) sind in Java programmiert. Eingangs- (Ähnlichkeitswerte sowie Koordinaten) und Ausgangsdaten (Koordinaten und normierte Objektabweichungswerte) sind in XML-Dokumenten abgelegt. Ausserdem beinhaltet das System eine REST-Schnittstelle (mit Restlet-Library) sowie eine HTTP-Digest-Authentifikation.

2.1 Jobprofile als Datenbasis

Zur Erläuterung des Workflows und der Funktionsweise des NMDS-Kartensystems dient im Weiteren ein Beispiel: Soft-Skills-Anforderungen von unterschiedlichen Berufsfeldern werden mit den Kompetenzprofilen der Studierenden bzw. Hochschulabsolvierenden verglichen, um eine Einschätzung der geeigneten Bereiche i.S. einer Berufsberatung bzw. Karriereplanung zu erhalten. Es wird eine bestimmte Anzahl von NMDS-Karten gemäss den Berufsfeldern und -branchen erstellt, indem die arbeitsrelevanten Kompetenzen aus dem Stellenmarktmonitor (durch Analyse von Stellenausschreibungen) in das NMDS-Kartensystem überführt werden. Diese Karten bilden die Grundlage für den Vergleich mit den Kompetenzprofilen der Studierenden bzw. Hochschulabsolvierenden. Die räumliche Nähe entspricht dabei dem Grad der Übereinstimmung der jeweiligen Kompetenzprofile.

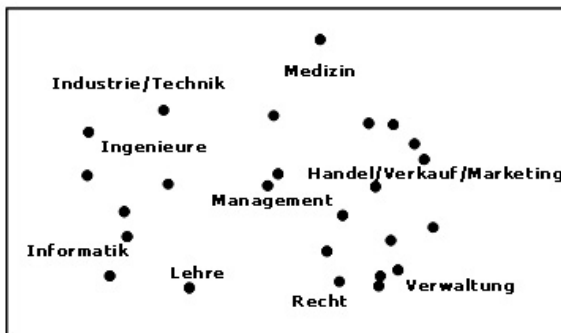


Abb. 1: NMDS-Karte aus einigen Berufsfeldern

2.2 Erhebung der persönlichen Kompetenzprofile

Die Erhebung der Kompetenzprofile von Studierenden bzw. Hochschulabsolvierenden in Bezug auf die persönliche Ausprägung von Soft Skills basiert sowohl auf einer Selbsteinschätzung als auch auf mehreren Fremdeinschätzungen. Aus der (im Rahmen des Projekts zu entwickelnden) Plattform kann eine automatisch generierte E-Mail mit einem spezifischen Link an unterschiedliche Personen (Dozierende, Mitstudierende, Freunde, Familie etc.), mit der Bitte um eine Einschätzung der vorhandenen Kompetenzen in Bezug auf die Soft Skills einer Person versendet werden. Bei jeder Profilerstellung entsteht ein unabhängiger Datensatz, d.h. aus je einer Selbst- und mindestens drei Fremdeinschätzungen werden die Datensätze gewonnen, die später zu zwei unterschiedlich eingefärbten Karten führen, durch die Zusammenhänge zwischen den Profilen dargestellt werden.

Die Soft-Skills-Kompetenzprofile werden durch die Anordnung (Drag n' Drop) von einzelnen Kriterien aus dem zugrundeliegenden Kompetenzmodell auf einer Skala gewonnen:

Positionieren Sie die folgenden Sätze so, dass sie mit der Relevanz Ihrer persönlichen Interessen übereinstimmen:

Das tue ich sehr gerne

Etwas nach einem vorgegebenen Plan oder Skizze anfertigen

Ein Computerprogramm entwickeln

Eine Situation genau beobachten und analysieren

Statistiken anlegen und auswerten

Mit Menschen arbeiten

Das tue ich gar nicht gerne

Abb. 2: Einschätzung des Grads der Ausprägung von Soft Skills einer Person

Beim Eingabe-Tool zur Selbst- und Fremdeinschätzung von Soft Skills handelt es sich um ein intuitiv verständliches und einfach zu nutzendes Programm, das sich bereits in der Praxis in unterschiedlichen Projekten bewährt hat. Hierbei findet eine hierarchische Anordnung von Kompetenzmerkmalen in Bezug auf eine bestimmte Person statt. Somit handelt es sich um ein non-metrisches Messverfahren, das die Gewichtung von einzelnen Kriterien durch die Anordnung einzelner Ausprägungen von Soft Skills als zielführend für die Erstellung eines individuellen Kompetenzprofils erachtet.

2.3 Visualisierung des Vergleichs von Job- und Kompetenzprofil

Nachdem das individuelle Kompetenzprofil erstellt ist, wird es in einem automatisierten Verfahren mit der NMDS-Karte der Job-Profile kombiniert. Die dazu vorgenommene Einfärbung der NMDS-Karte mit den Branchenprofilen geschieht durch das sogenannte DBC – „Distribution Based Colouring“ (Ryf & Läge, 2008). Ein individuelles Kompetenzprofil einer Person (entstanden aus einer Selbsteinschätzung und mehreren Fremdeinschätzungen) wird dabei so mit der Karte verrechnet, dass diejenigen Regionen grün eingefärbt werden, in deren Branchen das Soft-Skills-Kompetenzprofil einer Person besonders gut passt. Rot werden hingegen diejenigen Regionen gefärbt, bei denen eine geringe Übereinstimmung zwischen dem Kompetenzprofil der Person und den Jobprofilen besteht. Durch die unterschiedliche Intensität der jeweiligen Farbe werden Abstufungen deutlich. So kann das Ergebnis bei einer Person beispielsweise folgendermassen aussehen:

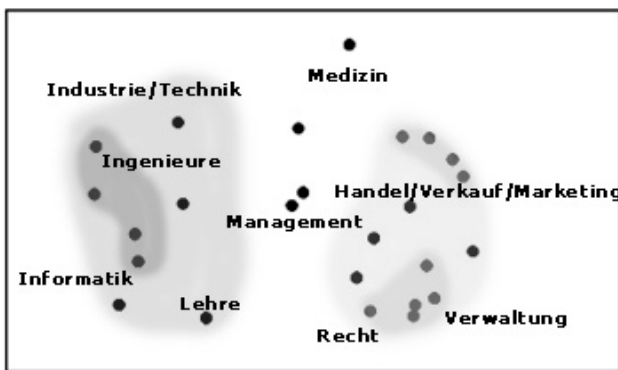


Abb. 3: Darstellung des Vergleichs von Job- und Kompetenzprofilen durch DBC

Die persönlichen Orientierungskarten geben den Studierenden bzw. Hochschulabsolvierenden klare Hinweise, für welche Stellenprofile und berufliche Tätigkeiten sie die erforderlichen Soft Skills besitzen, aber auch in welchen Bereichen Kompetenzentwicklungen stattfinden müssen, um den Ansprüchen an ein bestimmtes berufliches Tätigkeitsfeld zu entsprechen.

Die Orientierungskarten bilden somit in visualisierter Form den Ist-Zustand ab, liefern aber keine inhaltlichen Erklärungen und geben keine Vorgehensvorschläge. Hierfür ist eine Kommunikation über die einzelnen Kompetenzbereiche notwendig, die den Studierenden lösungsorientiert Hinweise für die Verbindung von individuellen Berufswünschen und Anforderungsprofilen von beruflichen Tätigkeitsfeldern bietet. Dies kann in Einzelgesprächen (Job- und Bildungsberatung im Rahmen von Career Services etc.) oder in Form einer kollegialen Beratung unter den Studierenden bzw. Hochschulabsolvierenden (Peers) erfolgen. Insbesondere für die zweite Variante eignet sich die Nutzung eines E-Portfolios als eine ergänzende Technologie für die Auseinandersetzung mit Soft Skills im sozialen Kontext und die Dokumentation von Kompetenzentwicklungsprozessen.

3 Einbindung der Orientierungskarten in ein E-Portfolio

Mithilfe der persönlichen Orientierungskarte haben die Studierenden ein individuelles Stärkenprofil in Bezug auf nicht fachliche Kompetenzen und Soft Skills in der Hand, das zahlreiche Hinweise für den beruflichen Einstieg und die persönliche Weiterentwicklung während und nach der Studienzeit beinhaltet. Durch die Visualisierung in Form der Orientierungskarten wird das komplexe Thema von Anforderungs- und Kompetenzprofilen übersichtlich abgebildet sowie auf das Wesentliche reduziert.

Die Visualisierung dieser Daten ersetzt jedoch nicht eine intensive Auseinandersetzung mit dem persönlichen Ist- und Soll-Zustand, sondern soll diese Auseinandersetzung vielmehr auslösen und in Gang setzen. Alleine ist die Beschäftigung mit sich selbst als Person sowie den eigenen fachlichen sowie nicht fachlichen Kompetenzen wenig zielführend. Es bedarf vielmehr einer kritischen Reflexion der eigenen Orientierungskarten in einem sozialen Kontext und des intensiven Dialogs über die beruflichen Möglichkeiten und Chancen. Um diese reflexiven und kommunikativen Prozesse anzuregen, bietet sich die Beschäftigung mit den Orientierungskarten im Rahmen der Peergruppe innerhalb der Hochschule an. Eine geeignete technische Plattform stellt hierfür das E-Portfolio dar, um sowohl die Orientierungskarten zu dokumentieren und zu reflektieren, als auch die daraus folgenden formalen oder informellen Lernprozesse zur weiteren Kompetenzentwicklung zu begleiten. Diese „Doppelfunktion“ wird im Folgenden genauer dargestellt.

3.1 E-Portfolios als Werkzeuge zur Dokumentation und Reflexion

An den meisten Hochschulen sind mittlerweile „Learning Management Systeme“ (LMS) zur Gestaltung von E-Learning oder Blended Learning vorhanden. Diese Lernplattformen bieten bereits häufig ein integriertes E-Portfolio oder zumindest die Verbindungsmöglichkeit zu einem E-Portfolio über eine entsprechende Schnittstelle an. Die technische Infrastruktur ist somit an Hochschulen zumeist vorhanden, es fehlen aber vielfach noch geeignete Anlässe für eine breite Nutzung von E-Portfolios. Zwar existieren Untersuchungen über den didaktischen Mehrwert von E-Portfolios (Gläser-Zikuda, 2010) sowie zahlreiche Ideen und Konzepte (s. die verschiedenen Beiträge in dieser Publikation). Häufig mangelt es jedoch an praktischen Einsatzszenarien an Hochschulen, die über eine einzelne Lehrveranstaltung oder die Studienzeit hinausgehen und die Nutzung eines E-Portfolios im Sinne eines Entwicklungsportfolios (Baumgartner et al., 2009) oder Career Portfolios (Vaillant, 2009; DeGeorge, 2010) verstehen und somit in den Kontext des lebenslangen Lernens stellen.

Zudem fehlt eine Tradition im deutschsprachigen Hochschulraum, E-Portfolios an Hochschulen als Werkzeuge zur Sammlung von Kompetenzen einzusetzen sowie über die Berufschancen der Studierenden zu kommunizieren und zu reflektieren. Dabei wird bereits seit ein paar Jahren darauf verwiesen, dass die Dokumentation und Reflexion von Kompetenzen wesentliche Bestandteile im Rahmen einer kompetenzorientierten Hochschullehre sein sollte (Brahm & Seufert, 2007; Müller, 2007). Der hierbei verfolgte personenzentrierte Ansatz geht über den Erwerb von Fachwissen und Kenntnissen im Studium hinaus und zielt auf die Person als Ganzes. Zugleich fördern das Erstellen und die Bewirtschaftung eines E-Portfolios einen integrativen Lernansatz, indem es die Selbstreflexion der Studierenden anregt und steuert.

Über die in diesem Projekt angestrebte Nutzung von E-Portfolios kann den Studierenden verständlich gemacht werden, dass und wie sie von dem Instrument optimal profitieren und es auch nach dem Studium für sich selbst nutzen können. Dafür bedarf es allerdings gemäß Angaben der Studierenden an E-Portfolio-Konferenzen einer Schulung durch Dozierende oder eLearning-Experten (Blanche Andrews & Dominick, 2011), die als „gate-keeper“ für die Prozesse zur Einführung von bildungstechnologischen Innovationen gelten (Volk, 2010). Dieses pädagogische Kriterium sollte deshalb unbedingt mit einbezogen werden und spielt auch in diesem Projekt eine wichtige Rolle – auch wenn das Ziel ein „Community-Building“ der Studierenden mit dem Ziel der Unterstützung bei der berufsorientierten Weiterqualifizierung ist (Zubizarreta, 2009). Studien haben zudem gezeigt, dass der Humanfaktoren wie Motivation, Vertrauensbildung usw. bei der Entwicklung von technischer Infrastruktur oftmals vernachlässigt werden (Wenger, 1998; Jameson, 2006).

Daher wird in diesem Ansatz die Selbstreflektion durch die Möglichkeit von Fremdbeurteilungsprozessen ergänzt. Umfragen im Rahmen dieses Entwicklungsprojekts haben gezeigt, dass die Beurteilung der Studierendenprofile durch Kommilitonen, Dozierende und Bekannte von den Studierenden begrüsst werden würde. Gesammelt wurden die Daten der Studie mittels eines Online-Fragebogens, der durch sechs qualitative Interviews mit Schlüsselpersonen ergänzt wurde. Der Online-Fragebogen wurde im Februar 2011 an 144 Personen aus unterschiedlichen Organisationseinheiten (Alumni-Services, Career Services, Weiterbildungseinrichtungen und weiteren Leitungspersonen) von 21 Hochschulen in der Schweiz versandt. Im Zentrum standen dabei Fragen nach der Implementierung von Lebenslangem Lernen in Hochschulstrategien, wobei auch nach dem Projektansatz der Integration eines E-Portfolio zur Darstellung und Weiterentwicklung von Soft Skills gestellt wurde. Die Rücklaufquote lag bei 23.6%, so dass die Ergebnisse mit Informationen aus standardisierten qualitativen Umfragen ergänzt wurden. Die Umfragen wurden im Rahmen des LLL-transfer-Projekts durchgeführt und im Mai 2012 abgeschlossen (Eggs et al., 2011). Die Ergebnisse der Vorstudie zeigen, dass es für die Studierenden wichtig ist, dass sie ihre Peers frei auswählen und ihnen selbst Angaben zum Ziel und Ablauf des Fremdbeurteilungsprozesses liefern. Wichtig ist den Studierenden zudem, dass der Datenschutz für sie und ihre Peers gewährleistet wird und dass die Beurteilungen direkt ins Tool fliessen. Auf den Nutzen für eine berufliche Orientierung bezogen, ist es für die Mehrzahl der Studierenden attraktiv, dass im Rahmen eines E-Portfolios die eigene Sicht durch Fremdbeurteilungen der Soft Skills objektiviert und die Weiterentwicklung von Kompetenzen durch die eigene Community begleitet wird.

Am Ende seiner akademischen Karriere sollte das E-Portfolio einer Absolventin oder eines Absolventen, die eigenen Entwicklungsprozesse, Interessen und Talente abbilden. Durch den direkten Gebrauch des E-Portfolios werden inner- und ausseruniversitäre Aktivitäten miteinander verbunden und so für die Gestaltung der beruflichen Karriere nutzbar gemacht. Diese semantischen Verbindungen der Lern-Outputs durch die Hochschulausbildung mit persönlichen Interessen zu einem umfassenden persönlichen Kompetenzprofil repräsentiert mehr als Diplome und Zertifikate. Es stellt ein ganzheitliches Profil der Person zur Verfügung, was dem Ansatz eines Career Portfolios sehr nahe kommt. Das persönliche Kompetenzprofil wird mit allen Facetten extrahiert und kann somit die Bewerbungsunterlagen sowie das Selbstbild vervollständigen. Somit wird das E-Portfolio zu einem Instrument für einen verbesserten Übergang von der Hochschule in den Beruf und kann einen nachhaltigen Einfluss haben, indem es als Werkzeug im Rahmen des Lebenslangen Lernens genutzt wird.

3.2 E-Portfolios als Instrument des Lebenslangen Lernens

Das Konzept des Lebenslangen Lernens (Wildmann, 2001; Hof, 2009) ist in den letzten Jahren zu einem Schlagwort in der europäischen Bildungslandschaft geworden (vgl. u.a. Dewe & Weber, 2007; Óhidy, 2008). Mit der Individualisierung der Gesellschaft und der Entwicklung der Wissensgesellschaft hat sich Erkenntnis durchgesetzt, dass sich Lernen von der „Wiege bis zur Bahre“ vollzieht. Grundsätzlich integriert das Konzept des Lebenslangen Lernens formelle und informelle Lernaktivitäten, die im Verlauf des Lebens durchgeführt werden. Die Studie im Rahmen des Projekts „LLL-transfer“ hat jedoch auch ergeben, dass es keinen Konsens unter den Hochschulvertretern gibt, der über diese Mindestdefinition hinausgeht. Für die Studie wurden quantitative und qualitative Datenerhebungsverfahren in Form von Umfragen durchgeführt. Die Resultate zeigen, dass Lebenslanges Lernen in viele Institutionen ausschliesslich mit formalen Weiterbildungsangeboten gleichgesetzt wird (Eggs et al., 2011). Geht man von dieser Perzeption aus, kann das oben vorgestellte Instrument unterstützend für die Selektion von adäquaten Weiterbildungsangeboten wirken, aber auch informelle Lernprozesse in ein studentisches Kompetenzprofil integrieren und damit auch wertvolle Rückmeldungen für die Hochschule beinhalten. Durch diese Erweiterung des Blickwinkels auf die vom Arbeitsmarkt geforderten Kompetenzen sowie die Soft Skills von Studierenden kann auch eine Neuausrichtung von akademischen Curricula und stärkere Bindung zwischen den Studierenden und der eigenen Hochschule erreicht werden.

Wie im anglo-amerikanischen Hochschulraum, kann die Förderung einer engeren Bindung an die Hochschule eine sinnvolle Reaktion dieser Bildungsinstitution auf eine sich verändernde Gesellschaft und deren Anforderungen sein. Dieser Ansatz orientiert sich am Modell der „Alma mater“, mit der die Studierenden längerfristig (quasi „ein Leben lang“) in Verbindung bleiben und deren Lern- und Infrastrukturangebote zur weiteren Kompetenzentwicklung genutzt werden können (Simonis, 2006). Unterstützend für eine solche Bindung wirken dabei soziale Netzwerke wie Alumni-Organisationen oder spezielle Qualifizierungsangebote für ehemalige Studierende, aber auch die lebenslange oder zumindest längerfristige Bereitstellung von persönlichen Arbeitsumgebungen, wie E-Portfolios und Mail-Adressen. Die eigene Hochschule ist somit nicht mehr nur der Ausgangspunkt der beruflichen Karriere, sondern bietet eine Wissensbasis, ein soziales Netzwerk und zielgruppenspezifische Kompetenzentwicklungsangebote für den weiteren beruflichen Erfolg der Absolventin. In der dynamisierten Welt kann somit die Hochschule eine verlässliche Konstante im Leben darstellen. Wie die hier referenzierte Vorprojektstudie zeigt, wächst bei den unterschiedlichen Akteuren diese Sichtweise.

Die vorgestellte Projektidee basiert im Wesentlichen auf diesem Ansatz, indem die Studierenden ihre E-Portfolios bereits während der Studienzeit anlegen, kon-

krete Erfahrungen mit der Nutzung machen und diese Aktivitäten auch nach dem Hochschulabschluss weiterführen. Dafür müssen zwei Voraussetzungen gegeben sein: Erstens muss die Hochschule sicherstellen, dass die technische Infrastruktur nicht nur den aktuellen Studierenden, sondern auch Alumni zur Verfügung steht. Zweitens muss für die Studierenden der Mehrwert der Nutzung von E-Portfolios klar ersichtlich sein und erfahrbar werden. Der in diesem Projekt verfolgte Ansatz kann diese Prozesse fördern und E-Portfolios zu einem Instrument für lebenslanges Lernen (zumindest in Bezug auf die akademische Ausbildung und die berufliche Karriere) machen.

4 Zusammenfassung

Im deutschsprachigen Hochschulraum ist es bislang nicht üblich, am Ende der Studienzeit formale und informell erworbene Kompetenzen der Studierenden im Rahmen eines digitalen (oder analogen) Portfolios abzubilden, zu reflektieren und darauf aufbauend Ideen für die berufliche Karriere sowie die hierfür erforderlichen Kompetenzentwicklungsprozesse zu entwickeln. Zudem fehlt die im anglo-amerikanischen Hochschulraum verbreitete enge Bindung an die Hochschule über die Zeit des persönlichen Studiums hinaus.

An diesen Aspekten setzt das Projekt ‚LLL-transfer‘ an, indem die persönlichen Orientierungskarten des ‚Soft Skills Competency Profiler‘ für eine Auseinandersetzung mit formalen und informell erworbenen nicht fachlichen Kompetenzen im Vergleich zu den Kompetenzanforderungen aus realen Stellenausschreibungen für eine intensive Beschäftigung der Hochschulabsolvierenden mit der beruflichen Zukunft genutzt werden. Durch die Kategorisierung der Kompetenzen in die Bereiche Sach- und Methodenkompetenz, Sozial- und Selbstkompetenz wird die Grundlage für die Anbindung an die Arbeitsmarktdaten gelegt. Die Visualisierung mittels einer Kompetenzlandkarte dient dem Studierenden als Orientierungshilfe für die Passung der Ansprüche verschiedener Berufsfelder und dem vorhandenen persönlichen Kompetenzprofil.

Der Einsatz eines E-Portfolios ist dabei von zentraler Bedeutung: Hier lässt sich durch die gemeinsame Kommunikation und Reflexion sowie durch die Peerberatung eine Community (Interessengemeinschaft) bilden, die auch nach der Studienzeit von Bestand ist. Aus diesen Ansprüchen ergeben sich weitere Anforderungen: Studierende und vor allem Alumni können nur dann dazu motiviert werden, das eigenes E-Portfolio kontinuierlich zu bewirtschaften, wenn der daraus resultierende Mehrwert sichtbar sowie mit Indikatoren messbar gemacht werden kann und das Instrument möglichst einfach zu bedienen ist. Des Weiteren stellt sich in Zusammenhang mit der Fremdbeurteilung die Frage nach der Gewichtung dieser Beurteilungen und deren Objektivität. Fragen über

Datensicherheit beunruhigen alle Zielgruppen des E-Portfolios (Lehrkörper, Studierende, Jobanbieter etc.) und müssen deshalb baldmöglichst geklärt werden, um eine lebenslange Bewirtschaftung zu sichern.

Lebenslanges Lernen, das viele Bereiche betrifft, da es die Personen in ihrer Gesamtheit angeht, kann sich hierbei in Bezug auf die Weiterentwicklung von persönlichen Kompetenzen im Hinblick auf sich stetig verändernde berufliche Anforderungen entwickeln. In diesem Kontext gewinnen die Akquise von informellen und formellen Qualifikationen an Bedeutung, was die Anzahl von Weiterbildungsanbietern wachsen lässt. Nicht nur Hochschulen, sondern auch private Bildungsstätten gewinnen hierbei an Bedeutung. So genannte „Häuser des Wissens“, die in grösseren Schweizer Städten bereits im Aufbau sind, scheinen Stätten des Lernens in der Zukunft zu werden.

Dementsprechend sollten E-Portfolios diese Marge an Kompetenzen umfassend abbilden, damit die Studierenden und Alumni sich ihren Lücken bewusst werden (Selbstreflektion) und entsprechend ihre Weiterbildungen gezielt wählen. Gewährleistet die „Mutterhochschule“ (mit Bezug auf „Alma Mater“) den Zugang zu einem E-Portfolio und dessen freie Bewirtschaftung über die Studienzeit hinaus, so profitiert auch sie von der Anbindung ihrer ehemaligen Studierenden. Alumni werden zu Werbeträgern und zu Nutzern von weiterführenden Bildungsangeboten. Dementsprechend zeigt sich, dass der Zugang und die Bewirtschaftung von einfach handbaren, weitreichenden und an den Arbeitsmarkt angebundene E-Portfolios einen Mehrwert für alle Beteiligten generieren.

Literatur

- ACT (2000). *Workplace Essential Skills: Resources Related to the SCANS Competencies and Foundation Skills* (Report presented to the U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, and the U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics). Iowa City: ACT Inc.
- Barrick, M. R.; Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta Analysis, In: *Personnel Psychology*, 44, pp. 1-26.
- Baumgartner, P.; Himpf, K.; Zauchner, S. (2009). *Einsatz von E-Portfolios an (österreichischen) Hochschulen*. Online verfügbar: www.peter.baumgartner.name/schriften/publications-de/schriften/publications-de/pdfs/e-portfolio-projekt-zusammenfassung.pdf
- BFS (2008). *Schlüsselkompetenzen der Schweizer Hochschulabsolventinnen*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Blanche Andrews, K.; Dominick, J. (2011): What Role Does the ePortfolio Play in Higher Education?. In: *ePic 2011 – Identity and ePortfolio*. Proceedings, 69. Online verfügbar: <http://www.epforum.eu/proceedings/epic-2011-1>
- Blaschke, D. (1986). Soziale Qualifikationen am Arbeitsmarkt und im Beruf. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 4, 536-552.

- Bott, P.; Hall, A.; Schade, H.-J. (2000). *Qualifikationsanforderungen im IT-Bereich: Wunsch und Wirklichkeit. Ergebnisse einer Inserentennachbefragung im Rahmen des Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Bowles, S.; Gintis, H.; Osborne, M. (2001). Incentive-Enhancing Preferences: Personality, Behavior, and Earnings. In: *American Economic Review*, 91, 2, pp. 155-158.
- Brahm, T.; Seufert, S. (Hrsg., 2007). *„Ne(x)t Generation Learning“: E-Assessment und E-Portfolio: halten sie, was sie versprechen?* St. Gallen: SCIL. Online verfügbar: <http://www.scil.ch/fileadmin/Container/Leistungen/Veroeffentlichungen/2007-03-brahm-seufert-next-generation-learning.pdf>
- Brunner, I.; Häcker, T.; Winter, F. (Hrsg., 2006). *Handbuch Portfolioarbeit*. Seelze: Kallmeyer
- Cappelli, P. (1995). Is the „Skills Gap“ Really About Attitudes? In: *California Management Review*, 37 (4), 108-124.
- CEDEFOP (1999). *Europäische Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung* (3 Bände). Luxemburg: EU.
- Cotton, K (1993). *Developing Employability Skills*. School Improvement Research Series. Regional Educational Laboratory. Online: www.nwrel.org/scpd/sirs/8/c015.html.
- DeGeorge, E. R. (2010). Organisational E-Portfolios. In: Buzzetto-More, N. (Ed.). *The E-Portfolio Paradigm: Informing, Educating, Assessing, and Managing With E-Portfolios*. Santa Rosa, CA: Informing Science Press, pp. 63-90.
- Deutscher Manager-Verband (Hrsg., 2003). *Handbuch Soft Skills*. Zürich: vdf Hochschulverlag ETH.
- Dewe, B.; Weber, P. J. (2007). *Wissensgesellschaft und lebenslanges Lernen. Eine Einführung in bildungspolitische Konzeptionen der EU*. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
- DIHK (2011). *Erwartungen der Wirtschaft an Hochschulabsolvierenden*. Deutscher Industrie und Handelskammertag. Berlin.
- Duncan, G. J.; Dunifon, R. (1998). Soft-Skills and Long-Run Labor Market Success, pp. 123-150. In: Polackek, S. W. (Hrsg.), *Research in Labor Economics* (Vol. 17). Stamford CT: JAI Press.
- Dunifon, R.; Duncan, G. J. (1998). Long-Run Effects of Motivation and Labor-Market Success. In: *Social Psychology Quarterly*, 61 (1), 33-48.
- Eggs, C.; Benetos, K.; Carron, D. (2011). *State of the art report. Lifelong Learning in Strategies of Swiss Higher Education Institution*. Online: <https://forge.switch.ch/redmine/projects/III-transfer>
- Erpenbeck, J.; Rosenstiel, L. v. (Hrsg., 2007). *Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis*. 2. Aufl., Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- European Commission (1995). *Key / Core Competencies – Synthesis of Related Work Undertaken Within the EUROTECNET Programme (1990-1994)*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Eurydice (2002). *Key Competencies. A developing concept in general compulsory education* (Eurydice Survey 5). Brussels: Eurydice (The Information Network on Education in Europe).

- Gläser-Zikuda, M. (2010). *Lerntagebuch und Portfolio aus empirischer Sicht*. Landau: Empirische Pädagogik.
- Handel, M. J. (2003). Skills Mismatch in the Labor Market. In: *Annual Review of Sociology*, 29, pp. 135-165.
- Hof, C. (2009). *Lebenslanges Lernen: Eine Einführung*. Stuttgart: W. Kohlhammer.
- Jameson, J.; Ferrell, G.; Kelly, J.; Walker, S.; Ryan, M. (2006). Building trust and shared knowledge in communities of e-learning practice: collaborative leadership in the JISC eLISA and CAMEL lifelong learning projects. In: *British Journal of Educational Technology*, 37, pp. 946-967.
- Jencks, C. et.al. (1979). *Who Gets Ahead? The Determinants of Economic Success in America*. New York: Basic Books.
- Kobelt, K. (2008). Ideengeschichtliche Entwicklung des pädagogischen Kompetenzkonzepts. S. 9-23. In: Koch, M.; Strasser, P. (Hrsg.). *In der Tat kompetent. Zum Verständnis von Kompetenz und Tätigkeit in der beruflichen Benachteiligtenförderung*. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Kuhn, P.; Weinberger, C. (2005). Leadership Skills and Wages. In: *Journal of Labor Economics*, 23 (3) 395-436.
- Läge, D.; Ryf, S.; Daub, S.; Jäger, C. (2008). *Robustness in Nonmetric Multidimensional Scaling*. AKZ-Forschungsbericht Nr. 59. Zürich: Angewandte Kognitionspsychologie.
- Moss, P., Tilly, C. (1996). Soft Skills and Race: An Investigation of Black Men's Employment Problems. In: *Work and Occupations*, 23 (3), 252-276.
- Müller, M. S. (2007). *E-Portfolio: Ein Instrument zur Entwicklung einer neuen Lernkultur im Hochschulwesen?* Norderstedt: GRIN.
- Natriello, G. (1989). *What Do Employers Want in Entry-Level Workers? An Assessment of the Evidence* (NCEE Occasional Paper No. 7). New York: Teachers College, Columbia University.
- Nyhus, E. K.; Pons, E. (2005). The Effects of Personality on Earnings. In: *Journal of Economic Psychology*, 26, 363-384.
- OECD (2002). *Definition and Selection of Competences (DeSeCo): Theoretical and Conceptual Foundations*. Strategy Paper. DEELSA/ED/CERI/CD, 2002/9.
- Óhidy, A. (2008). *Lifelong learning. Interpretations of an Education Policy in Europe*. Wiesbaden: VS.
- Reetz, L. (1999). Zum Zusammenhang von Schlüsselqualifikationen – Kompetenzen – Bildung. In: Tade, T.; Sembill, D.; Klauser, F.; John, E. G. (Hrsg.). *Professionalisierung kaufmännischer Berufsbildung: Beiträge zur Öffnung der Wirtschaftspädagogik für die Anforderungen des 21. Jahrhunderts*. S. 32-51. Frankfurt/M.: Peter Lang.
- Roth, H. (1971). *Pädagogische Anthropologie*. Band 2: Entwicklung und Erziehung. Hannover: Schroedel.
- Rychen, D. S.; Salganik, L. H. (Eds., 2003). *Key Competencies for Successful Life and a Well-Functioning Society*. Göttingen: Hogrefe & Huber.
- Ryf, S.; Läge, D. (2008). DBC-Maps: Berechnung und Visualisierung von Verteilungen in NMDS-Karten am Beispiel des Musik- und Getränkemarktes. In: Reineke, J.; Tarnai, C. (Hrsg.). *Klassifikationsanalysen in Theorie und Praxis*, S. 43-56. Münster: Waxmann.
- Salvisberg, A. (2010). *Soft Skills auf dem Arbeitsmarkt: Bedeutung und Wandel*. Zürich: Seismo.

- SCANS, The Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (1992). *Learning a Living: A Blueprint for High Performance: A SCANS Report for America 2000*. Washington DC: U.S. Department of Labor.
- Schuler, H.; Funke, U. (1995). Diagnose beruflicher Eignung und Leistung. In: Schuler, H. (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie*. S. 235-284. 2. Aufl., Bern: Huber.
- Simonis, G. (2006). eLearning induzierter Wandel der Alma mater: Besichtigung eines komplexen Gestaltungsraumes. In: Simonis, G.; Walter, T. (Hrsg.). *LernOrt Universität*. S. 17-63. Wiesbaden: VS.
- Vaillant, J. (2009). Career Portfolio. In: Zubizarreta, J. (Ed.). *The Learning Portfolio. Reflective Practice for Improving Student Learning*, pp. 265-269. 2nd edition, San Francisco: Jossey-Bass.
- Volk, B. (Ed., 2010). eCompetence for Lecturers and Academic Staff. *International Journal of Continuing Engineering Education and Life-Long Learning (IJCEELL)*, 20 (3/4/5).
- Vonken, M. (2005). *Handlung und Kompetenz. Theoretische Perspektiven für die Erwachsenen- und Berufspädagogik*. Wiesbaden: VS.
- Weinert, F. (2001). Concept of competence: a conceptual clarification. In: Rychen, D.; Salganik, L. (Eds). *Defining and Selecting Key Competencies*, S. 45-66. Seattle: Hogrefe and Huber.
- Wenger, E. (2004). *Communities of Practice. Learning, Meaning, and Identity*, pp. 145-214. New York: Cambridge University Press.
- Wildmann, L. (2001). *Der Kompetenzmensch. Lernen – und das ein Leben lang*. Sternenfels: Wissenschaft & Praxis.
- Zubizarreta, J. (2009). *The Learning Portfolio. Reflective Practice for Improving Student Learning*, p. 13. San Francisco: Jossey Bass.